

Réfugiés et droits des employés

Ce que vous devez savoir pour travailler avec succès en Allemagne



Pour le grand groupe de réfugiés depuis 2015, il existe une possibilité de prendre un emploi après seulement trois mois sous certaines conditions. C'est pourquoi, en 2016, le Bureau exécutif fédéral de la DGB a fourni des informations aux réfugiés qui souhaitent prendre un emploi. Ce matériel d'information doit maintenant être mis à jour car beaucoup de choses ont changé ces dernières années.

Nous voulons soutenir les réfugiés qui veulent prendre un emploi en leur fournissant des informations sur les réglementations en vigueur, car malheureusement les employeurs ne respectent pas toujours les lois existantes. Nous voulons que les personnes qui sont venues en Allemagne en tant que réfugiés puissent faire valoir leurs droits en matière d'emploi.

Les dispositions légales étant très complexes, vous devez toujours contacter un syndicat ou un centre de conseil si vous avez un problème spécifique avec votre employeur. Ces conseillers/conseillères sont indépendant(e)s de l'État et des employeurs/employeuses, spécialisé(e)s et peuvent donc aider mieux qu'un matériel d'information. En tant que syndicats, il est important pour nous que les employé(e)s obtiennent leurs droits: une rémunération décente, une sécurité sociale et de bonnes conditions de travail. Nous nous battons pour cela depuis plus de 100 ans!

Anja Piel

Membre du Bureau fédéral exécutif de la DGB

Contenu

1 Introduction	4
2 Accès à l'emploi et à la formation pour les réfugiés	4
2.1 Droit d'exercer une activité rémunérée («activité rémunérée autorisée»).....	4
2.2 Interdiction d'emploi ("emploi rémunéré non autorisé").....	5
2.3 Permis de travail ("Emploi uniquement autorisé avec la permission du service des étrangers).	6
3 Reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes	7
3.1 Base juridique	7
3.2 Procédure de reconnaissance.....	8
4 Formes d'emploi	10
4.1 Emploi soumis à des cotisations de sécurité sociale	10
4.2 Mini-emploi	11
4.3 Travail temporaire	12
4.4 Stages.....	14
4.5 Contrats d'entreprise.....	15
4.6 Activité indépendante	16
5 Les droits des travailleurs en Allemagne.....	17
5.1 Contrat de travail	17
5.2 Convention collective	18
5.3 3 Période d'essai.....	19
5.4 Durée déterminée.....	20
5.5 Rémunération	21
5.5.1 Info: Rémunération brute / nette	22
5.5.2 Rémunération minimale.....	22
5.6 Si l'employeur ne paie pas.....	23
5.7 Temps de travail.....	25
5.8 Assurance maladie	26

5.9 Arrêt-maladie.....	27
5.10. Accident du travail et assurance accidents	28
5.11. Congé.....	28
5.12 Licenciement.....	30
5.13 Accord de résiliation.....	33
6 Aspects du droit social.....	33
6.1 Prestations familiales.....	33
6.2 Prestations sociales	35
7 Discrimination en matière d'emploi.....	36
8 Syndicats	37
8.1 Rôle et tâches	37
8.2 Protection juridique	38
8.3 Adresses des syndicats	39

1 Introduction

Un guide pour les personnes qui vivent et travaillent en Allemagne après leur fuite.

Il contient des informations destinées à aider les personnes à trouver un travail légal dans des conditions équitables et à éviter de se retrouver dans des situations d'exploitation.

2 Accès à l'emploi et à la formation pour les réfugiés

Si vous avez fui en Allemagne, la question de savoir si vous êtes autorisé à travailler dépend de la durée de votre séjour, de l'état d'avancement de votre procédure d'asile, de votre nationalité et du titre de séjour qui vous a été accordé. La réglementation en la matière est très complexe. Nous aimerions vous donner quelques informations à ce sujet Dans la première section.

2.1 Droit d'exercer une activité rémunérée (» activité rémunérée autorisée«)

Vous avez le droit de travailler et de vous former si vous êtes en possession d'une preuve d'arrivée, d'un titre de séjour ou d'une tolérance ou d'un titre de séjour spécifique et s'il est indiqué : "Emploi rémunéré autorisé". Vous n'avez alors plus besoin de la permission du service des étrangers si vous voulez accepter un emploi spécifique.

Il existe un accès illimité à tout emploi pour :

- Personnes ayant droit à l'asile (personnes dont la demande d'asile a été reconnue)
- Réfugiés bénéficiant d'une protection internationale (notamment les personnes ayant obtenu le "statut de réfugié au sens de la Convention de Genève")
- Personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire (personnes menacées d'atteintes graves dans leur pays d'origine, telles que la torture ou les traitements inhumains)

Après un séjour de quatre ans, les personnes titulaires d'une tolérance ou autorisation provisoire de séjour peuvent obtenir un titre de travail général pour toute activité.

Il existe d'autres titres de séjour qui permettent un accès illimité à l'emploi.

2.2 Interdiction d'emploi ("emploi rémunéré non autorisé")

Il vous est interdit d'exercer un emploi ou de commencer une formation professionnelle si votre preuve d'arrivée, votre titre de séjour ou votre tolérance porte la mention : "Activité rémunéré non autorisée".

Il existe des interdictions générales d'emploi pour différents groupes de réfugiés. En outre, le service des étrangers peut émettre des interdictions individuelles d'emploi dans certaines conditions.

Il existe une interdiction d'emploi pour :

a) les demandeurs d'asile

- dans les 3 premiers mois de résidence. La période commence avec le dépôt d'une demande d'asile
- pendant un séjour obligatoire dans un centre de premier accueil du pays ou un centre AnkER (centres d'arrivée, de décision et de retour) au cours des 9 premiers mois de la procédure d'asile
- des pays d'origine dits sûrs jusqu'à la conclusion de la procédure d'asile, si la demande d'asile a été déposée après le 31 août 2015.

b) Les personnes titulaires d'une tolérance

- des pays d'origine dits sûrs qui ont introduit une demande d'asile après le 31 août 2015 et celle-ci a été rejetée ou retirée ou qui n'ont pas introduit de demande d'asile. Cela ne s'applique pas si la demande a été retirée après avoir été conseillée par le BAMF.
- lors d'un séjour obligatoire dans un centre de premier accueil du État fédérale ou un centre AnkER (centres d'arrivée, de décision et de retour) dans les 6 mois avec l'tolérance.
- lorsque le service des étrangers a décidé que l'expulsion ne peut être exécutée pour des raisons dont la personne tolérée est responsable.

Important : il est interdit de travailler sans avoir le droit d'exercer une activité rémunérée ou sans permis de travail. Les employé(e)s et l'entreprise peuvent être sanctionné(e)s.

2.3 Permis de travail ("Emploi uniquement autorisé avec la permission du service des étrangers).

En principe, les dispositions suivantes s'appliquent : les demandeurs/demandeuses d'asile peuvent recevoir un permis de travail après le 3e mois de résidence en Allemagne. Le délai d'attente commence avec le dépôt d'une demande d'asile auprès des autorités compétentes en Allemagne ou auprès de la police fédérale à la frontière.

Vous devez toujours demander vous-même un permis de travail auprès du service des étrangers de votre lieu de résidence. Les sociétés et les entreprises ne peuvent le faire que si vous leur donnez une procuration.

Les personnes tolérées peuvent également demander et obtenir un permis de travail. En règle générale, cela est possible après un séjour de 3 mois. La formation professionnelle peut être approuvée même avant.

Important : Les personnes titulaires d'une tolérance peuvent, sous certaines conditions, recevoir un permis de tolérance pour la formation professionnelle. À l'issue de la formation, ils reçoivent ensuite un titre de séjour s'ils occupent un emploi correspondant à la formation. Sous certaines conditions, ils peuvent également bénéficier d'une tolérance d'emploi. Après 30 mois avec une tolérance d'emploi, ils peuvent demander un titre de séjour en tant que "personne tolérée qualifiée" à des fins d'emploi ou d'intégration durable. Cela permet de passer du statut toléré à un titre de séjour.

Le service des étrangers peut délivrer un permis de travail à sa propre discrétion, en fonction des exigences légales. Dans d'autres cas, le service lui-même doit obtenir l'approbation de l'Agence fédérale pour l'emploi. L'Agence fédérale pour l'emploi examine ensuite les conditions de travail de l'offre d'emploi disponible, par exemple le niveau de rémunération. Les réfugiés ne peuvent pas être employés dans des conditions plus mauvaises que les employés allemands comparables.

Vous trouverez des informations actuelles à ce sujet sur le site web de l'Agence fédérale pour l'emploi (www.arbeitsagentur.de voir "Zulassung zum Arbeitsmarkt").

Important : lorsque vous demandez un permis de travail, vous devez présenter au service des étrangers une demande de permis de travail, une description de poste remplie par l'employeur qui comprend des informations sur la rémunération, les heures de travail et les conditions de travail, ainsi qu'une copie de votre document d'identité.

Note : Les exigences légales relatives à la procédure d'obtention d'un permis d'occuper un emploi ou de suivre une formation professionnelle sont complexes et ont été modifiées à plusieurs reprises ces dernières années. Il existe différentes réglementations et exceptions pour les activités individuelles. Vous ou votre future entreprise pouvez obtenir des informations auprès des agences pour l'emploi ou des centres de conseil spécialisés.

3 Reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes

3.1 Base juridique

Si vous avez acquis une formation professionnelle ou d'autres qualifications dans votre pays d'origine, vous devez vérifier si elles sont reconnues ou peuvent être reconnues en Allemagne. Si votre formation ou votre qualification est reconnue en Allemagne, vous aurez de meilleures chances sur le marché du travail !

La loi sur la détermination de l'équivalence des qualifications professionnelles donne aux personnes possédant une qualification professionnelle acquise à l'étranger le droit de faire effectuer la procédure de reconnaissance en Allemagne. Ceci s'applique indépendamment de la nationalité et du titre de séjour.

Certaines professions font l'objet d'une réglementation spécifique dans le cadre du droit de l'État fédérale.

Conseil : vous pouvez vous renseigner sur les réglementations applicables dans votre cas auprès d'un centre de conseil spécialisé, par exemple le réseau "Integration durch Qualifizierung" (Intégration par la qualification) (IQ):

www.erkennung-in-deutschland.de – voir "Vor-Ort-Beratung IQ".

La procédure de reconnaissance vérifie si votre qualification professionnelle étrangère est comparable à la profession de référence allemande correspondante.

La nécessité d'une reconnaissance pour exercer votre profession dépend du fait que vous souhaitez travailler dans une profession réglementée ou non réglementée.

Dans les professions réglementées, vous êtes autorisé à travailler si vous avez une qualification très spécifique. Il s'agit, par exemple, d'infirmiers/infirmières ou d'éducateurs/éducatrices. En Allemagne, la reconnaissance est une condition préalable à l'exercice de la profession.

Dans les professions non réglementées, aucune reconnaissance n'est nécessaire pour exercer la profession. Les qualifications professionnelles étrangères dans les professions non réglementées peuvent être évaluées dans le cadre du test d'équivalence. Pour les diplômes universitaires qui ne donnent pas droit à une profession réglementée, comme ceux de psychologue ou d'électronicien/électronicienne, il n'existe pas de procédure de reconnaissance comme pour les professions réglementées. Toutefois, les spécialistes étrangers titulaires d'un tel diplôme universitaire peuvent prouver à leur futur employeur que leur diplôme universitaire étranger est reconnu comme comparable en Allemagne. La base de données "ANABIN" du Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (l'office central de l'enseignement étranger) fournit des informations à ce sujet :

www.anabin.kmk.org voir: Hochabschlüsse

Si vous ne trouvez pas la profession dans "ANABIN", contactez le Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (l'Office central de l'enseignement étranger au secrétariat de la Conférence permanente des ministres de l'éducation et des affaires culturelles des Etats-fédérales) pour une évaluation individuelle du certificat :

<https://www.kmk.org/de/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/gleichwertigkeits-bescheide-fuer-nicht-reglementierte-landesrechtlich-geregelte-berufe.html>

3.2 Procédure de reconnaissance

Pour déterminer l'équivalence du diplôme, vous devez faire une demande de reconnaissance. Vous devez le faire personnellement, l'entreprise peut vous soutenir. Vous présentez la demande au bureau compétent de l'État fédéral où vous envisagez de travailler à l'avenir. Le "Anerkennungs-Finder" (Recognition Finder) (<https://www.erkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>) vous permet de savoir quel est le bureau responsable dans votre situation. Avec la demande, vous devez soumettre votre CV, une preuve d'identité, ainsi que des certificats traduits et d'autres documents sur le contenu et la durée de la qualification et de l'expérience professionnelle. Si vous avez perdu vos certificats, vos compétences peuvent être déterminées dans le cadre de la procédure dite alternative. Il peut s'agir, par exemple, d'échantillons de travail, d'examens ou d'avis d'experts.

À l'issue du test d'équivalence, une décision sera rendue. Vous disposez ici des options suivantes :

- Avis d'équivalence - aucune différence significative entre la qualification étrangère et la qualification nationale n'a été déterminée : Votre qualification répond aux exigences allemandes,
- Avis de rejet - des différences trop importantes ou irréconciliables entre la qualification étrangère et la qualification nationale ont été déterminées : Votre qualification ne répond pas aux exigences allemandes,
- Avis d'insuffisance/avis d'équivalence partielle : Votre qualification ne répond que partiellement aux exigences allemandes.

Dans ce dernier cas - qui se produit fréquemment dans la pratique - vous aurez la possibilité d'obtenir une qualification ultérieure par des mesures éducatives. Dans le cas des professions réglementées, cette mesure dite compensatoire est précisée dans l'avis émis. Dans le cas des professions non réglementées, l'avis émis contient la liste des différences essentielles qui doivent être compensées ; sur cette base, une qualification d'adaptation doit être identifiée.

Dans les professions réglementées, l'équivalence de la qualification professionnelle est établie lorsque les candidats ont accompli avec succès la mesure compensatoire. Ensuite, les critères pour l'obtention d'une licence professionnelle sont examinés. Dans le cas des professions non réglementées, les candidats peuvent présenter une demande de suivi après avoir obtenu une qualification afin d'obtenir une reconnaissance complète.

Conseil : demandez des conseils sur la procédure de reconnaissance auprès des organismes spécialisés :

<https://www.netzwerk-ig.de/angebote/ingewanderte/beratungsangebote>

Vous trouverez de plus amples informations sur la procédure de reconnaissance en Allemagne sur le site web : www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php

4 Formes d'emploi

4.1 Emploi soumis à des cotisations de sécurité sociale

Le travail qui est effectué selon les instructions de l'employeur et avec l'intégration dans l'organisation du travail de l'employeur et qui est réalisé par un revenu mensuel de plus de 520 euros brut est soumis à l'assurance sociale obligatoire. Cela signifie que les cotisations de sécurité sociale doivent être déduites du salaire brut de l'employé(e). Ce montant est automatiquement déduit du salaire. Votre employeur paie à nouveau le même montant. Les assurances sociales comprennent l'assurance maladie, l'assurance accident, l'assurance vieillesse, l'assurance dépendance et l'assurance chômage. En contrepartie, les employé(e)s reçoivent des prestations d'assurance, par exemple des prestations de maladie en cas d'incapacité de travail, des prestations de chômage en cas de chômage, des prestations après un accident du travail et en cas de maladie professionnelle et des pensions de vieillesse et en cas d'invalidité.

- **L'assurance maladie** est une assurance destinée à couvrir les frais de maladie et de maternité. En cas de maladie, l'assurance maladie rembourse, entre autres, les frais de traitement et la perte de revenus.
- **L'assurance dépendance** est une assurance couvrant les conséquences d'un besoin de soins de longue durée. En cas d'événement assuré, les frais de soins à domicile et à l'hôpital sont couverts.
- **L'assurance accidents** est une assurance destinée à couvrir les conséquences d'un accident du travail et les maladies professionnelles. En cas d'événement assuré, les frais de réadaptation médicale et professionnelle, les pensions pour les personnes blessées, les pensions de survivants, etc. sont versés.
- **L'assurance vieillesse** est une assurance pour les conséquences de l'invalidité et pour garantir les moyens de subsistance à l'âge de la retraite. En cas d'événement assuré, une pension de vieillesse, une pension d'invalidité, des prestations de réadaptation et des pensions de survivants sont versées.
- **L'assurance chômage** couvre les conséquences du chômage. En cas d'événement assuré, des allocations de chômage sont versées et des mesures de promotion de l'emploi sont accordées.

Les cotisations de sécurité sociale sont perçues par l'intermédiaire de votre caisse d'assurance maladie. Si vous êtes déjà affilié à une caisse d'assurance maladie, informez-en votre employeur. En principe, en tant qu'employé(e), vous êtes libre de choisir votre caisse d'assurance maladie. Il existe de nombreuses compagnies d'assurance maladie, dont certaines offrent des prestations différentes. L'employeur inscrit ensuite votre emploi auprès de la caisse d'assurance maladie.

Après votre première inscription à l'assurance sociale, vous recevrez une carte de sécurité sociale avec votre numéro de sécurité sociale, votre prénom et votre nom de famille, que vous devez conserver précieusement. Vous conservez ce numéro même si vous changez d'employeur. Certains employeurs refusent de vous verser votre rémunération, sous prétexte que vous n'avez pas présenté de numéro de sécurité sociale. C'est faux ! L'employeur a l'obligation de vous inscrire à l'assurance vieillesse. S'il ne le fait pas, contactez un syndicat ou un centre de conseil.

Si vous avez des questions, vous pouvez également contacter directement la Deutsche Rentenversicherung. (Service téléphonique [0800 10004800](tel:080010004800)).

4.2 Mini-emploi

Les "mini-jobs" sont des relations de travail dans lesquelles le salaire mensuel ne peut dépasser 520 euros bruts.

Certaines règles particulières s'appliquent à ce type de relation de travail. La plus importante est qu'il existe des exceptions pour le paiement des cotisations de sécurité sociale.

Ce que vous devez savoir : Il est vrai que les employeurs paient des cotisations forfaitaires de sécurité sociale. Cependant, en tant qu'employé(e), vous n'avez aucune couverture d'assurance maladie, dépendance et l'assurance chômage et donc aucun droit aux prestations ! Les mini-jobbers n'ont donc pas droit aux allocations de chômage I (Arbeitslosengeld I) en cas de chômage.

Conseil : les mini-jobber ne reçoivent pas d'indemnités de maladie de la part de la caisse d'assurance maladie. Pour vous protéger en cas d'incapacité de travail de longue durée, vous devez souscrire une assurance volontaire auprès de la caisse maladie avec le tarif optionnel pour les indemnités de maladie.

En principe, les cotisations sont déduites de votre rémunération et versées au fonds d'assurance vieillesse. Toutefois, vous pouvez en être exempté à votre demande.

A partir du 1^{er} octobre 2022, vous êtes autorisé à gagner jusqu'à 520 euros par mois avec un mini-job. Le salaire minimum légal étant de 12,00 euros par heure, cela signifie que votre employeur peut vous laisser travailler un maximum de 43,33 heures par mois.

Important : ne vous laissez pas convaincre de travailler davantage pour recevoir une partie de l'argent "en espèces". Cela n'est pas légal et peut avoir de graves conséquences pour votre employeur et pour vous !

Vous êtes également autorisé à exercer plusieurs mini-jobs. Toutefois, la rémunération totale ne doit pas dépasser 520 euros par mois. Sinon, ce ne sont plus des mini-jobs.

Ce que beaucoup ne savent pas : vous avez tous les droits du travail qui s'appliquent aux autres relations de travail : Droit à un congé, respect de la loi sur la durée du travail et, en cas de maladie après 4 semaines d'emploi, perception de votre salaire jusqu'à 6 semaines.

4.3 Travail temporaire

Les entreprises appelées agences de travail temporaire prêtent leurs travailleurs pour une certaine période à une autre entreprise, dite entreprise de mission. L'entreprise de mission paie une redevance à l'agence de travail temporaire.

Lorsque vous travaillez comme travailleur/travailleuse temporaire, vous signez votre contrat de travail avec l'agence de travail temporaire. L'agence de travail temporaire est votre employeur avec tous les droits et obligations. L'agence de travail temporaire verse également votre rémunération et est responsable des questions relatives à vos horaires de travail ou à vos droits à congés. Toutefois, vous recevrez vos instructions de travail spécifiques de l'entreprise de mission.

Notez également : La plupart des agences de travail temporaire suivent les conventions collectives en matière de paiement. Il existe actuellement deux conventions collectives salariales en vigueur, abrégées : DGB-iGZ et DGB-BAP¹

À partir du 1er octobre 2022, le plancher salarial du prêt de main-d'œuvre passera de 10,88 à 12,43 euros bruts par heure, au 1er avril 2023 à 13,00 euros, puis à 13,50 euros au 1er janvier 2024.

Toutefois, votre rémunération peut être supérieure et dépendra de la classification de vos qualifications professionnelles, de la difficulté de votre travail et de la durée de votre mission. En conséquence, vous serez affecté à l'un des neuf groupes de salaires, appelés groupes de salaires. En outre, il existe des allocations réglementées par la convention collective, par exemple pour les heures supplémentaires ou le travail de nuit. Demandez à l'agence de travail temporaire quelle est la convention collective qui vous concerne.

En plus des deux conventions collectives salariales DGB-iGZ et DGB-BAP, des conventions collectives salariales dites de branche s'appliquent dans certaines industries. Veillez à demander conseil à ce sujet afin de recevoir réellement le montant auquel vous avez droit.

Dans le cadre d'un emploi temporaire, une semaine de 35 heures est généralement convenue. Cependant, vos heures de travail réelles dépendent souvent des horaires de l'entreprise pour laquelle vous travaillez. Si vous travaillez plus ou moins d'heures que ce qui est convenu dans votre contrat de travail, cela sera enregistré pour vous sur un compte-épargne temps. Cela signifie que vous pouvez accumuler des heures en plus ou en moins.

Toutefois, le nombre d'heures supplémentaires autorisées est limité : 150 heures supplémentaires dans la convention collective DGB-iGZ et 200 heures supplémentaires dans la convention collective DGB-BAP sont le maximum. Si vous avez accumulé des heures supplémentaires sur votre compte-épargne temps, vous pouvez demander des jours de congé supplémentaires. S'il y a plus de 70 heures (iGZ) ou plus de 105 heures (BAP), vous pouvez demander qu'elles soient payées. Certaines agences de travail temporaire paient les heures supplémentaires immédiatement avec le salaire

¹ DGB-iGZ = Convention collective entre les syndicats membres signataires du DGB et l'Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

DGB-BAP = Convention collective entre les syndicats membres signataires du DGB et le Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (Association fédérale des employeurs des prestataires de services de personnel).

normal. D'autres ne versent les heures supplémentaires que lorsque vous avez atteint la limite autorisée ou que votre contrat prend fin.

S'il n'y a plus de travail pour vous dans l'entreprise où vous êtes employé, l'agence de travail temporaire doit continuer à vous verser la rémunération convenue tant que vous exprimez clairement votre volonté de travailler. L'agence de travail temporaire ne peut pas vous facturer des heures en moins sur votre compte-épargne temps pour cette période sans votre consentement, ni vous obliger à prendre un congé ou simplement vous licencier. Votre agence de travail temporaire est également tenue de vous trouver un emploi dans une autre entreprise.

Veillez noter : Au cours des 6 premiers mois, vous n'êtes pas protégé contre le licenciement par la loi sur la protection contre le licenciement. Veuillez-vous informer en détail.

4.4 Stages

Un stage n'est pas une relation de travail. Elle est destinée à transmettre et à approfondir les compétences et les connaissances professionnelles et sert de préparation à une activité professionnelle. Il s'agit souvent de la première étape vers l'emploi. Un stage en entreprise peut également être admis comme mesure de qualification dans le cadre de la procédure de reconnaissance.

Il est important de savoir ce qui suit :

En règle générale, les stages doivent également être rémunérés au salaire minimum légal, qui est actuellement de 12,00 euros brut.

Toutefois, des exceptions s'appliquent aux formes de stages suivantes :

- Formation pratique obligatoire selon un règlement d'école et de formation. Cela inclut les qualifications d'adaptation en entreprise dans le domaine des professions non réglementées et la phase en entreprise d'un cours d'adaptation dans le cas des professions réglementées, qui sont obligatoires pour déterminer l'équivalence de la qualification étrangère ou la reconnaissance complète.
- Les stages qui servent à l'orientation professionnelle, mais seulement jusqu'à une durée de 3 mois.
- Les stages volontaires d'étude ou de formation, mais seulement jusqu'à une durée de 3 mois. Cela inclut de cours préparatoires en entreprise pour les épreuves de connaissance ou d'aptitude en vue d'obtenir une reconnaissance.

- Les stages dans le cadre d'une qualification introductive selon l'article 54a SGB III ou pour la préparation à la formation professionnelle.

En tant que stagiaire, vous avez donc actuellement droit à une rémunération brute de 12,00 euros dans les cas suivants :

- Dans le cas de stages en dehors d'un programme de formation ou d'études, si vous avez terminé une formation professionnelle ou d'études,
- en cas de stage volontaire accompagnant les études ou la formation, à partir du 4ème mois,
- dans le cas de stages volontaires pour l'orientation dans le choix d'une profession ou d'une filière d'études à partir du 4ème mois,
- dans le cas de stages volontaires accompagnant des études ou une formation, si une telle relation de stage a déjà existé avec la même entreprise.

Il est important de toujours vérifier si vous êtes effectivement employé en tant que stagiaire et si vous avez droit au salaire minimum. Un stage est d'abord et avant tout une relation d'apprentissage. Ne vous laissez donc pas exploiter comme une main-d'œuvre bon marché dans le cadre d'un stage !

Ici aussi, la règle suivante s'applique : faites-vous conseiller !

4.5 Contrats d'entreprise

Méfiez-vous des faux contrats d'entreprise !

Dans le cas d'un contrat d'entreprise, les travailleurs sont employés dans une entreprise extérieure. En tant que travailleur/travailleuses sous contrat d'entreprise, vous recevez des instructions du superviseur de votre propre entreprise et travaillez pour votre employeur dans une entreprise extérieure.

Toutefois, si vous recevez des instructions de travail du superviseur de l'entreprise extérieure et que vous êtes largement intégré dans sa structure de travail, par exemple si l'entreprise extérieure établit vos horaires de travail et décide quand vous pouvez prendre des congés et vous fournit des vêtements de protection, cela peut signifier qu'il ne s'agit pas d'un véritable contrat d'entreprise, mais d'une mise à disposition dite "cachée" de travailleurs.

Ce que vous devez savoir : Certaines entreprises utilisent délibérément de tels contrats pour limiter vos droits, par exemple à une rémunération conventionnelle plus élevée, et pour réduire leurs propres coûts. Dans certains secteurs, par exemple la transformation de la viande, les contrats d'entreprise sont désormais interdits.

En cas de mise à disposition de travailleurs cachée, les employés ont droit à un emploi direct auprès de l'entreprise qui les emploie et aux conditions de travail qui y sont applicables.

Dans la pratique, il est difficile de faire la distinction entre un contrat d'entreprise et une mise à disposition de main-d'œuvre cachée. Vous deviez donc contacter un syndicat ou un centre de conseil pour clarifier votre situation individuelle.

4.6 Activité indépendante

Méfiez-vous de faux travail indépendant !

En fonction de votre statut, vous pouvez ou non être autorisé à exercer une activité indépendante en Allemagne. Vous aurez peut-être besoin d'un permis délivré par le service des étrangers. Demandez des informations à un centre de conseil spécialisé, tel que Caritas ou Arbeiterwohlfahrt (AWO). Pour devenir indépendant, vous devez enregistrer un métier, sauf s'il s'agit d'une profession libérale. Demandez conseil aux services compétents, tels que les chambres d'industrie et de commerce ou le bureau des impôts !

Le faux travail indépendant désigne une relation de travail dans laquelle une personne apparaît comme un(e) entrepreneur/entrepreneuse indépendant(e), alors que la nature de son travail n'est pas du tout indépendante, mais salariée. En Allemagne, les employeurs tentent souvent d'éviter le paiement des cotisations de sécurité sociale et des droits obligatoires des salariés (par exemple, le salaire minimum, le maintien du salaire en cas de maladie). Si les autorités déterminent qu'il s'agit d'un faux travail indépendant et que vous êtes ensuite classé comme salarié, le client doit payer rétroactivement toutes les cotisations de sécurité sociale pour vous, c'est-à-dire toutes les cotisations à l'assurance maladie, dépendance, vieillesse et chômage. En plus, votre client risque une amende très élevée, une peine pécuniaire ou une peine de prison.

Il existe de nombreux cas connus de personnes enregistrées comme indépendants à leur insu et donc spoliées de leurs droits en tant qu'employé(e)s.

Important: si vous ne souhaitez pas travailler en tant que travailleur/travailleuse indépendant(e) ou entrepreneur/entrepreneuse, ne signez pas de contrat d'entreprise ou d'honoraires, de contrat de société, d'inscription au registre des métiers ou d'enregistrement d'entreprise.

Si vous soupçonnez que vous êtes employé en tant que faux indépendant, demandez conseil à votre syndicat ou à un centre de conseil.

5 Les droits des travailleurs en Allemagne

5.1 Contrat de travail

Même sans contrat de travail écrit, vous pouvez avoir un contrat de travail valide !

En général, un contrat de travail écrit est signé avant le début de la relation de travail. Toutefois, une relation de travail peut également être convenue oralement. Toutefois, l'employeur doit consigner par écrit et remettre les conditions contractuelles essentielles de la relation de travail à l'employé. La preuve des conditions contractuelles essentielles uniquement sous forme électronique est exclue.

Un contrat de travail oral est généralement valable. Toutefois, l'employeur doit en tout état de cause vous donner des informations sur le poste, par exemple le type de travail, le nombre d'heures par jour que vous devez travailler et votre salaire. Vous avez le droit d'obtenir une confirmation écrite ("preuve") de vos conditions de travail.

Conseil : Dans tous les cas, demandez un contrat de travail écrit ! Demandez une copie du contrat signé !

Un contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

1. nom et adresse de l'employeur et votre nom et adresse
2. début et durée de l'emploi
3. dans le cas d'un emploi à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail
4. type d'emploi et description de vos fonctions
5. lieu de travail

6. durée de la période d'essai
7. composition et montant du paiement (généralement le salaire brut) comme la rémunération des heures supplémentaires, des bonus, des allocations, des primes et des paiements spéciaux
8. l'échéance et le mode de paiement
9. les horaires de travail, les pauses, les temps de repos et le système de travail en rotation
10. ordonnances des heures supplémentaires
11. informations complémentaires en cas de travail sur appel
12. congé
13. la procédure de licenciement, au moins les exigences de la forme écrite et les délais de préavis, ainsi que le délai pour intenter une action en protection contre le licenciement
14. informations sur les institutions de pension pour la retraite professionnelle
15. références aux conventions collectives ou autres accords applicables à la relation de travail.
16. droit à la formation continue

L'employeur est tenu de vous fournir les informations relatives aux points 1, 7, 8 et 9 au plus tard le premier jour de travail ; celles relatives aux points 2, 3, 4, 5, 6, 10 et 11 au plus tard le septième jour calendrier après le début du travail, et celles relatives aux autres points au plus tard un mois après le début du travail.

Il existe souvent d'autres points réglementés dans un contrat de travail. L'employeur n'est pas obligé de traduire le contrat de travail dans votre langue maternelle ou en anglais. Les travailleurs temporaires font exception à cette règle : ils reçoivent sur demande leur contrat de travail dans leur langue maternelle.

Conseil : ne signez rien que vous ne comprenez pas ! Si vous ne comprenez pas le contrat de travail, trouvez quelqu'un pour le traduire ou vous l'expliquer !

5.2 Convention collective

Une convention collective est un accord entre un employeur ou une association d'employeurs et un syndicat (partenaires sociaux). Une convention collective régit, entre autres, les conditions de travail et de rémunération d'une entreprise ou d'un secteur entier. Les conditions énoncées dans une convention collective ne s'appliquent initialement qu'aux membres du syndicat dans une entreprise

ou dans une industrie. Et seulement si l'entreprise est également membre de l'organisation patronale. Certaines conventions collectives sont déclarées d'application générale par le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales à la demande des parties à la convention. Ces conventions collectives s'appliquent ensuite à l'échelle fédérale ou nationale ou à tous les employés d'un secteur ou d'une industrie, qu'ils soient membres d'un syndicat ou non. Dans ces cas, la convention collective est obligatoire et s'applique comme une loi. L'employeur doit respecter les termes de la convention collective et rien de moins favorable ne peut être convenu.

Une convention collective peut également s'appliquer s'il y est fait référence dans un contrat de travail. Cela signifie que le contrat de travail indique qu'une convention collective spécifique s'applique à cette relation de travail.

Conseil : en Allemagne, les responsabilités des syndicats sont réparties selon l'industrie ou secteur. Renseignez-vous auprès du syndicat responsable de votre secteur pour savoir s'il existe une convention collective pour votre domaine de travail. Vous pouvez obtenir un aperçu des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale en Allemagne sur le site web du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales à l'adresse suivante :

www.bmas.de voir "Allgemeinverbindliche Tarifverträge".

5.3 3 Période d'essai

L'employeur peut convenir avec vous d'une période d'essai d'une durée maximale de 6 mois au début de la relation de travail.

La période d'essai doit être proportionnelle à la durée prévue du contrat à durée déterminée et à la nature de l'activité. Vous pouvez demander à un service de consultation de vérifier si la période d'essai prévue dans votre contrat de travail n'est pas excessivement longue.

La période d'essai permet aux employé(e)s et aux employeurs/employeuses qui ne sont pas satisfaits de la relation de travail de se séparer plus tôt.

Pour cette raison, des délais de préavis plus courts s'appliquent pendant la période d'essai, généralement 2 semaines. Un délai de préavis différent et plus court pendant la période d'essai peut être réglementé dans une convention collective. La période d'essai doit être régulièrement rémunérée.

La période d'essai est à distinguer du "l'essai". L'essai peut être effectué avant la conclusion du contrat de travail et ne peut durer que quelques jours au maximum. Cela permet de décider si vous pouvez travailler ensemble. Les procès ne doivent pas nécessairement être rémunérés.

Attention ! Si vous devez faire le même travail que les autres employés, recevez des instructions de votre supérieur et effectuez une prestation, il ne s'agit pas d'un essai, mais d'une relation de travail qui doit être rémunérée.

5.4 Durée déterminée

La durée de votre contrat de travail ne peut être déterminée que sous certaines conditions.

Si l'employeur ne veut vous employer que jusqu'à une certaine date, il conclura avec vous un contrat à durée déterminée.

Un contrat de travail à durée déterminée doit toujours être établi par écrit. Si vous n'avez qu'un contrat de travail verbal, vous êtes automatiquement employé pour une durée indéterminée.

Important : le contrat de travail à durée déterminée doit être signé par les deux parties avant que vous ne commenciez à travailler. Lorsque vous avez commencé à travailler sans contrat écrit à durée déterminée, vous êtes automatiquement employé pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée peut être soit avec un motif (par exemple, un projet à durée déterminée, un remplacement pour cause de maladie), soit sans motif.

Si la durée du contrat de travail est déterminée sans motif, le contrat peut être conclu pour une durée maximale de 2 ans. Au cours de ces deux années, le contrat de travail peut être prolongé au maximum trois fois. Dans le cas d'une entreprise nouvellement créée, le contrat de travail peut être déterminé à un maximum de 4 ans. Un contrat à durée déterminée sans motif n'est pas autorisé si une relation de travail a déjà existé avec le même employeur.

Conseil : Si votre employeur signe un contrat à durée déterminée sans motif après 2 ans, vous pouvez vous y opposer. Après l'expiration de ce contrat, vous pouvez alors déposer plainte contre la durée déterminée auprès du tribunal du travail. Vous devez déposer plainte auprès du tribunal du travail au plus tard dans les trois semaines qui suivent la fin convenue du contrat de travail à durée déterminée.

Si vous avez des questions sur votre contrat à durée déterminée, contactez votre syndicat.

5.5 Rémunération

Le principe est le suivant : pas de travail sans rémunération !

Important : même sans documents de travail et sans contrat de travail écrit, l'employeur est tenu de vous verser votre rémunération! Ne laissez pas votre employeur vous intimider ou vous obliger à travailler sans rémunération. Vous avez le droit d'être payé pour votre travail !

Info : Le terme rémunération est le terme officiel désignant la manière dont votre employeur vous paie pour votre travail. C'est pour cela que sur votre relevé mensuel, il est souvent indiqué calcul de la rémunération. Les termes salaire ou traitement sont également souvent utilisés à la place de rémunération. Ce livret fait généralement référence aux rémunérations.

Les rémunérations sont généralement versées sur votre compte bancaire. Votre contrat de travail indique généralement à quel moment cela se produit. Si rien n'est réglementé, la réglementation légale s'applique, selon laquelle la rémunération doit être payée le premier jour ouvrable du mois suivant. Une règle particulière s'applique à la rémunération minimum légale : la rémunération minimum doit être payée au plus tard le dernier jour ouvrable bancaire du mois suivant.

Votre employeur doit vous remettre une fiche de rémunération chaque mois, sauf si votre rémunération n'a pas changé depuis la dernière fiche de rémunération. Cette fiche de rémunération indique combien vous avez gagné et quels montants ont été déduits au titre des impôts et des cotisations d'assurance.

En règle générale, vous devez être payé pour chaque heure de travail. L'exception concerne les personnes qui ne sont pas encore employées et qui acceptent de travailler gratuitement à l'essai dans une entreprise.

Conseil : notez vos heures de travail ! Demandez vos fiches de rémunération à votre employeur si vous ne les recevez pas automatiquement ! Vérifiez en temps utile si vous avez reçu votre rémunération complète !

5.5.1 Info : Rémunération brute / nette

En Allemagne, une distinction est faite entre la rémunération brute et la rémunération nette : La rémunération brute est généralement la rémunération convenue dans le contrat de travail. La rémunération brute et la rémunération nette sont indiquées sur la fiche de rémunération. Différents montants sont déduits de la rémunération brute :

- Impôts sur le revenu
- Impôt ecclésiastique (si vous appartenez à une église qui prélève cet impôt).
- Cotisations de sécurité sociale : Assurance vieillesse, assurance chômage, assurance maladie, assurance dépendance.

La rémunération nette est la rémunération qui est versée à la fin après déduction de tous les impôts et taxes.

5.5.2 Rémunération minimale

Vous ne devez pas recevoir moins que la rémunération minimale !

A partir du 1^{er} octobre 2022, une rémunération minimale légale de 12,00 euros brut par heure s'applique à tous les employé(e)s en Allemagne.

Des exceptions s'appliquent aux personnes âgées de moins de 18 ans et n'ayant pas achevé de formation professionnelle, aux stagiaires et aux chômeurs de longue durée au cours des six premiers mois suivant la reprise du travail et à certains types de stages, par exemple les qualifications d'introduction à la formation professionnelle.

Outre la rémunération minimale légale, il existe, dans certains secteurs, des rémunérations minimales convenues collectivement qui ont été déclarées généralement obligatoires et qui priment généralement sur la rémunération minimale légale. Ceux-ci sont plus élevés que la rémunération minimale légale. Ces secteurs comprennent, par exemple, l'industrie du bâtiment, le nettoyage des bâtiments, l'électricité et les soins.

Conseil : il est préférable de demander à un syndicat quelle est la rémunération minimale qui s'applique à vous ! Vous trouverez une liste des rémunérations minimales actuelles dans l'industrie sur le site web de la Fondation Hans Böckler à l'adresse suivante : www.boeckler.de voir "Mindestlöhne in Deutschland".

Attention: souvent, l'employeur fait dépendre la rémunération des exigences que vous devez remplir. Cela n'est pas toujours autorisé.

Faites vérifier votre contrat de travail par votre syndicat ou un centre de conseil ! Votre rémunération ne doit pas être inférieure à la rémunération minimale respectivement applicable !

Exemple : Si vous nettoyez des chambres dans un hôtel, par exemple, l'employeur détermine souvent le nombre de chambres que vous devez nettoyer en une heure. L'employeur ne peut pas réduire votre rémunération en dessous de la rémunération minimale. En cas de problème, notez vos heures travaillées et conservez les preuves ! L'employeur doit vous payer pour chaque heure que vous avez travaillée pour lui, quel que soit le nombre de pièces que vous avez nettoyées.

5.6 Si l'employeur ne paie pas

Vous pouvez vous défendre si vous ne recevez pas votre rémunération !

Vous avez toujours droit à votre rémunération, même si vous avez été licencié ou si vous n'avez pas de contrat de travail écrit. Vous devez réclamer vous-même les rémunérations qui n'ont pas été payées (de préférence avec l'aide d'un avocat/e ou d'un syndicat) et, en cas de doute, intenter un procès pour les obtenir. Ni la police ni les autres institutions publiques ne sont responsables de cette situation. Tout d'abord, exigez par écrit de votre employeur les rémunérations impayées. Cela peut vous épargner de devoir aller au tribunal.

Pour ce faire, écrivez une lettre à votre employeur qui doit contenir les points suivants :

- a. Une liste indiquant combien d'heures vous avez travaillé pour lui, quand, où et comme quoi.
- b. Le montant exact de la rémunération que votre employeur vous doit.
- c. Fixez un délai de paiement de 2 semaines.
- d. Indiquez les coordonnées du compte bancaire sur lequel la rémunération manquante doit être transférée.

Important : vous devez signer la lettre et l'envoyer à l'employeur par la poste, de préférence par "Einschreiben Einwurf" (recommandé). Une personne de confiance peut également remettre la lettre à l'employeur en votre nom. Une demande verbale de paiement n'est pas suffisante. Conservez une copie de la lettre et un reçu postal afin de pouvoir prouver que vous avez envoyé la lettre. Après avoir reçu la lettre, l'employeur dispose de deux semaines pour verser les rémunérations manquantes. S'il ne se conforme pas à vos exigences dans le délai que vous lui avez accordé, vous pouvez engager une action en justice.

N'oubliez pas que des délais de forclusion peuvent avoir été convenus dans votre contrat de travail ou votre convention collective. Celles-ci stipulent que vous devez réclamer vos droits à l'employeur dans un certain délai. Si vous ne le faites pas à temps, votre demande expirera. Ces délais de forclusion s'appliquent à toutes les exigences découlant de la relation de travail, et pas seulement à la rémunération (par exemple, également au certificat de travail).

Attention : Ces délais peuvent être très courts ! Il peut y avoir un deuxième délai après lequel vous devez intenter une action en justice pour la rémunération devant le tribunal du travail. Assurez-vous d'obtenir des conseils à ce sujet afin de ne pas perdre de droits.

Là encore, une particularité s'applique à la rémunération minimale légale : celle-ci peut être réclmée rétroactivement pendant 3 ans, sans tenir compte des délais de forclusion existants.

Conseil : si vous êtes membre d'un syndicat, vous pouvez obtenir l'aide d'un(e) avocat(e)s syndical(e) en cas de litige avec votre employeur. Il est préférable de contacter votre syndicat ou un centre de conseil dès que vous constatez que votre employeur ne vous paie pas.

Important : notez chaque jour dans un carnet vos heures de travail et de pause, votre lieu de travail et les tâches accomplies. Notez le nom et l'adresse de l'employeur, de l'entreprise pour laquelle vous travaillez ou du client, ainsi que les noms des collègues qui peuvent témoigner du travail que vous avez effectué. Plus vous aurez d'informations et de preuves, plus vous aurez de chances d'être payé par l'employeur.

Dans de nombreux secteurs, comme la construction ou l'alimentation, vous travaillez pour un employeur qui, à son tour, a un contrat avec un autre client. Rassemblez les informations et les reçus concernant le client de votre employeur, car vous pourriez également être en mesure de réclamer votre rémunération au client de votre employeur.

Attention : n'attendez pas trop longtemps ! Il existe des délais qui déterminent combien de temps vous pouvez réclamer votre salaire à votre employeur ou au tribunal. Si les délais expirent, vous aurez peu de chances de recevoir votre rémunération.

5.7 Temps de travail

La durée d'une journée de travail est réglementée par la loi !

En Allemagne, le nombre maximum d'heures que vous pouvez travailler par jour et par semaine est réglementé par la loi. Votre temps de travail ne peut dépasser 8 heures par jour ouvrable. La durée du travail ne peut être portée à un maximum de 10 heures que si, en moyenne sur 24 semaines ou 6 mois, la durée du travail ne dépasse pas 8 heures par jour. Toutefois, il peut y avoir des exceptions pour certaines professions ou industries.

Important : dans le secteur du bâtiment, il existe une convention collective généralement contraignante qui régit des heures de travail différentes pour l'hiver et l'été. Pendant les mois de décembre à mars, le temps de travail est de 38 heures par semaine. Pendant les mois d'avril à novembre, le temps de travail est de 41 heures par semaine. Des règles différentes en matière de temps de travail s'appliquent également dans l'agriculture. Renseignez-vous auprès de votre syndicat pour connaître les règles relatives au temps de travail en vigueur dans votre secteur.

En principe, chaque heure pendant laquelle vous êtes à la disposition de l'employeur compte comme temps de travail.

Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par l'employeur et généralement payées. Vous devez respecter les pauses : Au moins 30 minutes si vous travaillez plus de 6 heures et 45 minutes si vous travaillez plus de 9 heures. Vous avez droit à ces pauses !

Conseil : notez chaque jour vos heures de travail et vos pauses et faites signer le document par votre supérieur(e) ou une autre personne qui peut être témoin de votre travail!

Dans les cas où l'employeur/l'employeuse souhaite vous utiliser selon la charge de travail, il/elle peut conclure avec vous un accord sur le travail sur appel. Un certain nombre d'heures par jour et par semaine doit être stipulé dans le contrat. S'il n'est pas écrit dans votre contrat de travail combien d'heures vous devez travailler, 20 heures par semaine et 3 heures par jour sont théoriquement convenues. Vous devez être payé même s'il n'y a pas de travail pour vous. Le travail doit être annoncé au moins quatre jours à l'avance. Si ce délai n'est pas respecté, vous n'êtes pas obligé d'accepter le travail. Vous conservez votre droit à la rémunération pour le temps de travail convenu ou fictif.

5.8 Assurance maladie

Vous êtes couvert par une assurance maladie par le biais de votre travail !

Si vous prenez un emploi, vous êtes obligatoirement assuré dans le cadre de l'assurance maladie obligatoire. Cela ne s'applique pas aux mini-jobs. En Allemagne, l'assurance maladie couvre les coûts des traitements médicaux. Vous recevez la carte d'assurance maladie de votre compagnie

d'assurance maladie. Vous devez présenter votre carte d'assurance maladie lorsque vous vous rendez chez un médecin.

5.9 Arrêt-maladie

Si vous êtes malade, vous devez continuer à être payé !

Si vous avez travaillé pour un employeur pendant plus de 4 semaines, vous recevrez votre rémunération intégrale pendant 6 semaines au maximum en cas de maladie. En principe, votre employeur doit vous verser exactement la rémunération que vous auriez gagnée si vous n'aviez pas été malade (suppléments compris). Si vous tombez malade pendant les quatre premières semaines de votre emploi, vous recevrez une indemnité de remplacement de la part de l'assurance maladie "Krankengeld" (indemnités de maladie).

En outre, si vous êtes malade pendant plus de 6 semaines d'affilée, vous ne recevrez pas de rémunération de votre employeur, mais des indemnités de maladie versées par l'assurance maladie. Pour ce faire, vous devez présenter à votre employeur et à l'assurance maladie un „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ (certificat d'incapacité de travail) (également appelé "Krankschreibung (arrêt de travail) ou "gelber Schein" (feuillet jaune)), que votre médecin vous délivrera.

Important : vous devez informer immédiatement l'employeur de votre incapacité de travail et de sa durée prévue. Si vous êtes malade pendant plus de 3 jours et que vous ne pouvez pas travailler, le "Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung" (certificat médical d'incapacité de travail) doit être présenté à l'employeur au plus tard le jour ouvrable suivant les 3 premiers jours d'incapacité de travail. Toutefois, l'employeur peut exiger la présentation du "certificat d'incapacité de travail" plus tôt, même dès le 1er jour de la maladie, sans en donner les raisons.

Conseil : vérifiez votre contrat de travail pour voir ce qu'il dit sur la façon dont vous devez signaler votre maladie ! En cas de doute, demandez à votre employeur.

5.10. Accident du travail et assurance accidents

Un accident du travail doit être déclaré !

Chaque employé(e) est assuré(e) contre les accidents qui se produisent sur le chemin du travail ou pendant le travail par la dite Berufsgenossenschaft (association professionnelle) ou la Unfallkasse (assurance accidents). Votre employeur doit vous inscrire auprès de la Berufsgenossenschaft lorsque vous commencez à travailler. La Berufsgenossenschaft vous verse une indemnité compensatoire de rémunération ("Verletztengeld") si vous ne pouvez pas travailler pendant plus de 6 semaines en raison d'un accident du travail. Pendant les 6 premières semaines, votre employeur doit continuer à vous verser votre rémunération, sauf si votre relation de travail n'a pas encore duré 4 semaines. Dans ce cas, vous recevrez également le Verletztengeld.

Conseil : si vous avez un accident du travail, vous devez dire au médecin que l'accident s'est produit au travail. Il est important que cela soit enregistré.

Remarque : si votre employeur vous conseille de dire que ce n'était pas un accident du travail, il ne vous a probablement pas assuré. Allez dans votre syndicat ou dans un centre de conseil et demandez conseil. Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, demandez à l'hôpital que quelqu'un traduise pour vous.

L'assurance accident légale ne couvre qu'une partie des conséquences d'un accident. C'est pourquoi vous pouvez envisager de souscrire une assurance accident complémentaire privée. En général, l'assurance accidents privée couvre également les coûts élevés des thérapies supplémentaires ou spéciales (services de réadaptation, opérations cosmétiques) et vous aide à percevoir l'indemnité d'invalidité convenue, notamment en cas de conséquences graves d'un accident.

Les prestations de l'assurance accidents privée sont accordées indépendamment des prestations de l'assurance accidents légale, il n'y a pas de compensation mutuelle.

5.11. Congé

Vous avez droit à au moins 4 semaines de congés payés par an !

En Allemagne, un congé annuel minimum de 24 jours ouvrables s'applique pour une semaine de travail de 6 jours et de 20 jours ouvrables par an pour une semaine de travail de 5 jours. Votre employeur doit vous accorder ce congé ! Cela vaut également si vous avez un "mini-job". Un congé

plus long peut également être convenu dans le contrat de travail, mais pas un congé plus court. Les conventions collectives prévoient souvent des droits à congés plus élevés.

Conseil : voici comment calculer le nombre minimum de jours de congé auxquels vous avez droit selon la loi si vous travaillez à temps partiel :

Nombre de vos jours de travail moyens par semaine multiplié par 24 (droit aux vacances pour 6 jours de travail) divisé par 6.

Important : si vous travaillez 5 jours par semaine, vous avez droit à au moins 20 jours de congé, même si vous ne travaillez que 10 heures par semaine au total. Toutefois, si vous travaillez les 10 heures 2 jours par semaine, vous avez droit à au moins 8 jours de vacances par an : 2 (jours ouvrables) fois 20 (droit aux vacances en jours ouvrables) divisé par 5 (= jours ouvrables habituels, du lundi au vendredi).

Vous devez demander votre congé à votre employeur, qui peut l'approuver ou le refuser. Faites-le par écrit et gardez-en une copie. Le congé expire à la fin de l'année civile s'il n'est pas pris. Si le congé n'a pas pu être pris dans l'année en cours pour des raisons professionnelles ou personnelles urgentes, vous devez l'utiliser au plus tard le 31 mars de l'année suivante. En règle générale, le droit au congé annuel payé n'expire à la fin de l'année civile que si l'employeur a informé l'employé(e) qu'il/elle devait prendre son congé avant la fin de l'année. Si l'employé(e) ne le fait toujours pas, le congé ne peut plus être pris rétroactivement.

Important : Vous avez droit à un congé complet si vous quittez la relation de travail au cours du deuxième semestre de l'année et si vous avez été employé pendant au moins 6 mois! Si la relation de travail prend fin et que vous n'avez pas encore pris tous vos congés, l'employeur doit payer les jours de congé restants.

Note : Il y a également des délais pour réclamer cet argent ! Ces délais sont souvent très courts, contactez rapidement votre syndicat ou un centre de conseil si votre employeur ne veut pas payer les congés.

5.12 Licenciement

Les délais doivent être respectés lors de la notification du licenciement !

En règle générale, la relation de travail ne peut pas prendre fin immédiatement. Le délai de préavis habituel est de 4 semaines jusqu'au 15 du mois ou jusqu'à la fin du mois. Si la relation de travail existe depuis plus de 2 ans, le délai de préavis est prolongé pour l'employeur. Pendant la période d'essai, cette période est généralement plus courte. Le délai de préavis pour mettre fin à votre emploi est souvent indiqué dans votre contrat de travail ou dans la convention collective qui vous est applicable.

Tant l'employeur que l'employé(e) ne peuvent mettre fin au contrat de travail sans préavis que s'il existe une raison importante de le faire. Ce motif doit être si grave que la poursuite de la relation de travail jusqu'à la fin du délai de préavis normal ne serait en aucun cas raisonnable. En cas de doute, ce motif doit être examiné par le tribunal.

Important : la notification du licenciement doit être faite par écrit. Un licenciement verbal, une copie ou un licenciement par e-mail, SMS ou fax ne sont pas valables !

Si vous êtes employé depuis plus de 6 mois et que l'entreprise compte plus de 10 employés, la loi sur la protection contre le licenciement s'applique. Ensuite, la relation de travail ne peut être résiliée que pour des raisons opérationnelles, comportementales ou personnelles.

Les raisons opérationnelles existent si l'entreprise ne peut plus vous employer en raison de la situation économique, par exemple parce qu'elle a perdu des commandes importantes.

Il y a motif personnel lorsque l'employé ne sera pas en mesure de remplir ses obligations contractuelles à l'avenir en raison de ses caractéristiques personnelles, par exemple une maladie permanente sans pronostic positif.

Les raisons comportementales existent si le comportement de l'employé donne lieu à une plainte, par exemple un vol dans l'entreprise ou des absences répétées non excusées (après un avertissement).

L'employeur n'est pas tenu d'indiquer les motifs de la cessation de la relation de travail dans le préavis de licenciement.

Les femmes enceintes et les personnes handicapées bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement !

Les femmes ne peuvent être licenciées pendant la grossesse et jusqu'à la fin du 4ème mois après l'accouchement. Toutefois, l'employeur doit avoir connaissance de la grossesse ou en être informé au plus tard dans les 14 jours suivant la réception de l'avis de licenciement.

Les employés gravement handicapés, c'est-à-dire les employés dont le degré d'invalidité est d'au moins 50, bénéficient également d'une protection spéciale contre l à partir du 7e mois de la relation de travail. Cela signifie que l'employeur ne peut mettre fin à l'emploi que si le bureau d'intégration compétent a approuvé le licenciement.

Si vous recevez un licenciement et que vous n'êtes pas d'accord avec celui-ci, vous pouvez vous défendre contre lui. Même si vous avez reçu un avis verbal de licenciement, ou si on vous a seulement dit de ne pas venir au travail, vous devez faire quelque chose. Un licenciement qui ne vous est communiqué que verbalement n'est pas valable. Cependant, continuez à offrir votre travail ! Faites-le en personne au début habituel de votre journée de travail. Si l'employeur vous renvoie chez vous en réponse, obtenez une confirmation écrite que l'employeur vous dispense du travail "avec rémunération" (cela signifie qu'il confirme qu'il continuera à vous verser votre rémunération) sans vous demander de vous présenter au travail. Vous pouvez demander à un tribunal de déterminer si le licenciement est valide ou non.

Important : si vous voulez vous défendre contre un licenciement, vous devez introduire une action de protection contre le licenciement devant le tribunal du travail dans un délai de 3 semaines. Si vous laissez ce délai expirer, le licenciement est effectif, que son contenu soit correct ou non.

Le délai de 3 semaines commence à la réception de l'avis de licenciement, c'est-à-dire le jour où il est remis au bureau ou le jour où il est posté dans votre boîte aux lettres.

Le délai est assez simple à calculer : L'expiration est le même jour de la semaine, dans trois semaines, que celui où vous avez reçu l'avis. Donc : remise de l'avis au travail le vendredi = expiration le vendredi dans trois semaines. Si le délai de 3 semaines se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai expire le jour ouvrable suivant le dimanche.

Conseil : demandez conseil à votre syndicat ou à un centre de conseil le plus rapidement possible si vous avez reçu de votre employeur un licenciement que vous ne voulez pas accepter. Vous pouvez également engager vous-même une action en justice. Chaque tribunal du travail dispose d'un bureau des requêtes juridiques. Votre plainte y sera traitée gratuitement. Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, vous devez vous faire accompagner d'une personne qui traduira. Vous pouvez également vous adresser à un(e) avocat(e). Si vous avez un faible niveau de revenus, vous avez la possibilité de demander aide juridique. Cela signifie que le tribunal paiera les frais de l'avocat(e). Vous pouvez obtenir des informations à ce sujet dans un centre de conseil.

<https://www.faire-integration.de/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

Certains contrats de travail limitent la possibilité de démissionner soi-même par une clause de dédit-formation.

Une clause de dédit-formation est un accord selon lequel le salarié est tenu de rembourser certains frais de formation à l'employeur si le contrat de travail prend fin avant une certaine période.

Comme une telle clause interfère avec la liberté professionnelle, elles ne sont autorisées que sous certaines conditions : la clause de dédit-formation doit faire une distinction entre les motifs de licenciement et prévoir que les salariés ne doivent pas rembourser les frais de formation en cas de licenciement pour des raisons personnelles indépendantes de leur volonté, par exemple, pour des raisons de santé.

Il arrive souvent que les clauses de dédit-formation contractuelles deviennent nulles et non avenues. Faites donc vérifier ces clauses par un juriste avant de résilier vous-même votre contrat.

Important : après avoir reçu un avis de licenciement, vous devez immédiatement vous présenter à l'agence pour l'emploi. Sinon, il peut arriver que vos allocations de chômage I soient réduites.

5.13 Accord de résiliation

Un accord de résiliation peut présenter des inconvénients majeurs pour vous !

Il n'est pas rare que les employeurs vous demandent de signer un "accord de résiliation", dans lequel vous acceptez que votre relation de travail prenne fin à un moment donné. C'est différent de donner un avis de licenciement. Soyez prudent avec ces contrats : Vous risquez de voir vos allocations chômage réduites si vous acceptez. Parfois, il est également indiqué que vous renoncez aux revendications de rémunération.

Conseil : ne vous laissez pas bernier : Un employeur n'a pas besoin de votre signature s'il veut vous licencier. Vérifiez s'il s'agit d'un accord de résiliation ! Ne signez pas ce que vous ne comprenez pas ! Si votre employeur vous présente un tel accord de résiliation, ne signez rien, mais emportez l'accord de résiliation avec vous et demandez conseil à votre syndicat sur les conséquences juridiques.

6 Aspects du droit social

6.1 Prestations familiales

En Allemagne, les familles sont soutenues financièrement par diverses prestations. Les prestations familiales sont, entre autres les suivantes :

Les allocations familiales sont versées aux parents et aux enfants par la caisse d'allocations familiales jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 25 ans au plus tard. Le montant mensuel des allocations familiales en 2022 est de :

- 219 euros pour le premier et le deuxième enfant,
- 225 euros pour le troisième enfant et
- 250 euros pour chaque enfant supplémentaire.

Dans le cadre du paquet d'allègement, le gouvernement fédéral a décidé d'accorder un nouveau bonus pour enfants en 2022. Celui-ci s'élève à 100 euros, qui sont payés une seule fois, et sera versé à partir de juillet 2022. La condition est d'avoir droit aux allocations familiales au moins un jour en 2022.

L'allocation parentale est versée aux parents d'enfants nouvellement nés par l'office de protection de la jeunesse pendant 12 ou 14 mois. L'allocation parentale s'élève à 65 % du revenu net perdu après la naissance, soit au minimum 300 euros et au maximum 1 800 euros par mois.

Des avances sur pension alimentaire sont versées aux enfants de parents isolés par l'office de protection de la jeunesse si l'autre parent ne verse pas la pension alimentaire. Le montant de l'avance sur pension alimentaire est mensuel en 2022 :

- pour les enfants de 0 à 5 ans jusqu'à 177 euros,
- pour les enfants de 6 à 11 ans jusqu'à 236 euros,
- pour les enfants de 12 à 17 ans jusqu'à 314 euros.

En principe, les personnes dont le titre de séjour permet d'exercer une activité professionnelle ont droit aux prestations familiales.

Les bénéficiaires de l'asile et les réfugiés reconnus ont droit aux allocations familiales, à l'allocation parentale et aux avances sur pensions alimentaires à partir de la date de reconnaissance.

Conseil : les réfugiés reconnus peuvent recevoir des allocations familiales rétroactivement pour la période de la procédure d'asile pendant un maximum de 6 mois. Pour en savoir plus sur ce sujet, consultez un centre de conseil spécialisé.

Les personnes ayant la Aufenthaltsgestattung (autorisation provisoire de séjour et la tolérance, à l'exception des personnes ayant la Beschäftigungsduldung (tolérance en matière d'emploi), n'ont pas droit aux allocations familiales, aux allocations parentales et aux avances sur pensions alimentaires.

Important : Le droit aux prestations familiales pour les réfugiés peut, par dérogation, résulter de conditions spéciales des accords internationaux, ceci s'applique aux ressortissants de la Bosnie-Herzégovine, de la Serbie, du Monténégro et du Kosovo, de la Turquie, de la Tunisie, de l'Algérie et du Maroc.

Il existe d'autres titres de séjour qui peuvent donner droit à des prestations familiales dans certaines circonstances, par exemple les titres de séjour pour raisons humanitaires.

Le supplément pour enfant est une prestation versée par la caisse d'allocations familiales si le revenu des parents est suffisant pour vivre, mais trop faible pour assurer la subsistance des enfants. Le montant du supplément pour enfant est calculé individuellement et s'élève à un maximum de 229 € par enfant et par mois en 2022, y compris un supplément mensuel immédiat de 20 euros. Les personnes qui ont droit à des prestations au titre du livre II du code social (SGB II) reçoivent également des allocations familiales.

Vous trouverez de plus amples informations sur les prestations familiales sous le lien suivant : <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

6.2 Prestations sociales

Dès leur arrivée et la notification de la demande d'asile, les réfugiés reçoivent des prestations sociales conformément à la loi sur les prestations pour demandeurs d'asile. Elles sont accordées par les bureaux d'aide sociale. Elles doivent également être versées sans demande spéciale, il suffit que le bureau d'aide sociale sache que la demande existe.

Les prestations sociales peuvent être fournies sous forme de prestations en nature (nourriture, logement, chauffage, vêtements) ou en espèces. En particulier, lors de l'hébergement dans des institutions publiques, des prestations en nature sont accordées.

Au cours des 18 premiers mois de résidence, les réfugiés ont droit à des prestations dites de base, qui sont inférieures aux taux normaux de l'aide sociale. En 2022, le besoin pour un adulte seul est de 367 euros. Pour un traitement médical, un certificat de maladie est délivré, qui peut être utilisé pour se rendre chez le médecin.

Après 18 mois de résidence, les réfugiés ont automatiquement droit aux prestations sociales à un taux régulier plus élevé, qui sont réglementées dans le SGB II/SGB XII, sans demande séparée. Toutefois, cela ne vaut que si la durée du séjour n'a pas été influencée par les personnes concernées par un abus de droit. Une telle situation existe si la personne ayant droit aux prestations se comporte de manière déloyale ou malhonnête. Si cela prolonge leur séjour et qu'il leur aurait été possible de partir plus tôt sans cet acte déloyal, par exemple parce que l'ayant droit détruit délibérément le passeport, les prestations sociales majorées ne sont pas accordées. Cela peut être prouvé par le bureau d'aide sociale. Le besoin standard pour un adulte seul en 2022 est de 449 euros. Pour un traitement médical, il faut délivrer une carte d'assurance maladie, avec laquelle on peut se rendre chez le médecin.

Dans certains cas, les bureaux d'aide sociale réduisent les prestations, voire excluent complètement certaines personnes des prestations. Par exemple, les personnes qui bénéficient d'un statut de protection dans un autre pays de l'UE et qui sont obligées de quitter l'Allemagne n'ont droit qu'à des prestations dites de transition pendant deux semaines et sont exclues des autres prestations.

Important : de telles réductions de prestations peuvent ne pas être légales. Si vous êtes concerné par cette mesure, contactez un centre de conseil et vérifiez vos possibilités de recours.

Une fois que vous avez été reconnu comme une personne ayant droit à l'asile ou comme un réfugié, vous n'avez plus droit aux prestations prévues par la loi sur les prestations pour demandeurs d'asile. Si vous avez besoin d'aide, vous avez droit à la sécurité de base des demandeurs d'emploi conformément au SGB II et vous pouvez déposer une demande auprès du Jobcenter. Les personnes qui ne peuvent pas travailler en raison de leur âge ou de leur état de santé ont droit à des prestations de sécurité de base selon le SGB XII, que vous devez demander.

7 Discrimination en matière d'emploi

En Allemagne, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. Cela vaut également pour la vie professionnelle.

Toute personne est protégée contre la discrimination fondée sur son sexe, son origine ethnique, sa religion, son âge, son handicap ou son orientation sexuelle, tant lors de la recherche d'un emploi que sur le lieu de travail.

Néanmoins, une discrimination peut se produire, ce qui est interdit par la loi générale sur l'égalité de traitement.

La discrimination peut prendre différentes formes :

- lors de la procédure de candidature, on reçoit un refus parce que l'employeur ne veut pas employer de personnes âgées,
- dans la relation de travail actuelle, le niveau de rémunération est différent pour les hommes et les femmes occupant le même emploi,

- les immigrés ne sont pas retenus pour une promotion malgré de très bonnes performances professionnelles,
- dans l'offre d'emploi, il est mentionné que seules les personnes dont la langue maternelle est l'allemand sont prises en considération pour le poste, même si la compétence linguistique n'est pas un facteur décisif pour l'exécution de ce travail,
- on subit un harcèlement sexuel sur le lieu de travail,
- une femme enceinte est traitée différemment de ses collègues occupant le même poste, par exemple, son contrat à durée déterminée n'est pas prolongé.

De telles situations ne sont pas autorisées et peuvent avoir des conséquences juridiques. L'employeur est tenu de vous protéger contre la discrimination. Les personnes concernées peuvent tenter une action en justice pour discrimination. Dans un procès, on peut demander des dommages et intérêts et une indemnisation. Par exemple, si vous n'êtes pas embauché, vous pouvez obtenir une compensation allant jusqu'à 3 mois de rémunération. Toutefois, dans la pratique, il peut être difficile de prouver une discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle.

Conseil : en cas de discrimination, vous pouvez contacter le bureau des plaintes interne ou le comité d'entreprise. Vous pouvez également demander conseil aux organismes spécialisés dans la lutte contre la discrimination, par exemple à Antidiskriminierungsstelle des Bundes (l'Agence d'antidiscrimination fédérale):

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Sinon, vous pouvez toujours contacter votre syndicat pour obtenir des conseils.

8 Syndicats

8.1 Rôle et tâches

En Allemagne, les syndicats sont des organisations démocratiquement légitimées qui sont financées et soutenues par leurs membres. Ils ne sont affiliés à aucun parti politique et fonctionnent indépendamment des autorités de l'État. Ils sont pluralistes et indépendants, mais en aucun cas politiquement neutres. Ils prennent position dans l'intérêt des employé(e)s. Les syndicats se battent

pour des salaires justes, de meilleures conditions de travail, des horaires de travail équitables et la justice sociale. Ils peuvent organiser des grèves et conclure des conventions collectives avec les employeurs. Les syndicats les plus importants se sont regroupés pour former la Confédération allemande des syndicats (DGB). Le DGB est la voix politique des syndicats avec environ 6 millions d'employé(e)s organisé(e)s. Il existe également d'autres organisations syndicales représentant des groupes professionnels spécifiques.

En Allemagne, il y a la liberté syndicale. Cela signifie que les employés peuvent s'organiser en syndicats. Les syndicats sont financés par les cotisations de leurs membres. La cotisation est calculée sur la base de votre rémunération mensuelle brute. Si vous êtes au chômage, les frais sont réduits.

8.2 Protection juridique

Les syndicats soutiennent leurs membres dans de nombreux domaines et offrent une protection juridique syndicale gratuite après 3 mois d'adhésion. Elle vous soutient dans les litiges concernant les questions de droit du travail et de droit social.

Des conseils et une protection juridique sont disponibles, par exemple, sur des questions telles que les avertissements, les congés, les licenciements, les certificats de travail, les accidents du travail, le paiement des rémunérations, les allocations de chômage II, l'avis de retraite ou la reconnaissance du statut de personne gravement handicapée.

Les secrétaires syndicaux/syndicales chargé(e)s de la protection juridique peuvent vérifier votre contrat de travail et vos fiches de paie et, si nécessaire, réclamer d'éventuelles créances à l'employeur. Ils/elles vous représentent également auprès des autorités, par exemple la caisse d'assurance maladie ou l'agence pour l'emploi.

En cas de litiges relevant du droit du travail et du droit social, en tant que membre d'un syndicat, vous pouvez également être représenté par des secrétaires syndicaux/syndicales chargé(e)s de la protection juridique dans toutes les instances judiciaires.

La protection juridique du syndicat est financée par la cotisation des membres, vous ne devez pas supporter de frais supplémentaires pour les conseils et la représentation juridiques.

Sans protection juridique, vous devrez payer vos propres frais de justice lors d'une procédure devant le tribunal du travail, même si vous gagnez le procès.

Pour plus d'informations sur la protection juridique, l'adhésion au syndicat et la manière d'y adhérer, visitez le site web : <https://www.gewerkschaftsmitglied-werden.de/>.

8.3 Adresses des syndicats

Les syndicats en Allemagne ont des bureaux dans de nombreuses villes que vous pouvez contacter si vous voulez devenir membre ou si vous avez des questions. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des sièges des différents syndicats réunis au sein de la Confédération allemande des syndicats, la confédération.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telephone: +49 30 24060-0

www.dgb.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 95737-0

www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telephone: +49 511 7631-0

www.igbce.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 7536-236

www.evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 78973-0

www.gew.de

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 6693-0

www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Telephone: +49 40 38013-0

www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Telephone: +49 30 399921-0

www.gdp.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Telephone: +49 30 6956-0

www.verdi.de

Vous pouvez lire d'autres informations ici:

Glossaire: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/service/glossar-a.php>